

PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DE VINCULACIÓN



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN®



FIME

FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA

Felipe de Jesús Rivera Vieczcas, Hermes Rey Cruz González

RESUMEN

El clima organizacional en una empresa es fundamental para el buen funcionamiento y desempeño de los empleados en lo personal y profesional. Para poder saber los factores que afectan a la estabilidad organizacional es importante medir la percepción de la gente ante ciertos aspectos como Liderazgo, Trabajo en Equipo y Compromiso por mencionar algunos. Es importante que mediante evaluaciones periódicas se analice este tipo de aspectos para ver y entender el potencial de cambio que una empresa pudiera tener. En empresas manufactureras es importante saber y conocer tanto la percepción de los empleados administrativos y operativos así como la percepción de los empleados sindicalizados. En el presente proyecto se evaluará y analizará el Clima Laboral de Corning Mexicana S.A. de C.V. y así lograr medir ciertos factores del clima organizacional con la finalidad de detectar las áreas de oportunidad de la empresa y efectuar las acciones para mejorar el clima laboral y la moral de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE

Clima Organizacional, Ambiente Laboral, Rotación de Personal.

INTRODUCCIÓN

Las recesiones económicas que vivimos traen como consecuencia el desempleo, el cierre de fábricas, el incremento en tasas de interés, que aunado a la falta de apoyo gubernamental, compromete el funcionamiento de las empresas.

Parte importante a considerar en esta época es el desconcierto de la población en general, las personas que han conservado sus empleos sienten un temor de que la recesión también llegue a sus trabajos y a sus familias y este fenómeno repercute directamente en el clima organizacional.

Descripción del problema

Ante los momentos de incertidumbre que vivimos periódicamente debido a las crisis económicas mundiales, aunado a eso agregamos los cambios operacionales que actualmente está teniendo las empresas, es importante no descuidar el lado humano.

Esta incertidumbre ha provocado rotación de personal, fallas en procesos productivos, problemas en calidad por mencionar algunos.

Parte importante a evaluar en la siguiente investigación es la percepción que tiene el empleado a ciertos aspectos importantes para el desarrollo organizacional como trabajo en equipo, liderazgo, compromiso que tienen con la empresa, procesos productivos, manejo de gente por parte del supervisor, etc.

OBJETIVO

En esta investigación se analizará el Clima Organizacional de Corning Mexicana, S.A. de C.V. mediante encuestas aplicadas a empleados, gerentes y operadores.

El objetivo de este proyecto de investigación es analizar y encontrar cuáles son los puntos en donde el clima organizacional está teniendo problemas y ver qué es lo que está afectando el desarrollo operacional de una planta de manufactura.

A su vez, analizar qué propuestas se pueden proponer para atacar estos problemas con la intención de mejorar el lado humano y operacional.

DESARROLLO

¿Qué significa la satisfacción laboral?

Locke (1976), proporciona una definición de la satisfacción laboral como una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas y evaluativas y establece que es “un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona”.

La satisfacción laboral es el resultado de la percepción de los empleados sobre las actividades que realizan y que generan un estado emocional satisfactorio a sus expectativas debido al cumplimiento. En el campo del comportamiento organizacional se reconoce generalmente que la satisfacción laboral es la actitud más importante y más estudiada.

Principios para medir la satisfacción laboral:

Parte importante para el buen desarrollo de un clima organizacional es saber medir ciertos conceptos que hacen que el empleado sienta una satisfacción laboral de acuerdo a Luthans (2008) los siguientes conceptos son importantes para analizar el clima organizacional:

- 1.- El trabajo mismo: El grado en el que el empleo proporciona al individuo tareas interesantes, oportunidades de aprendizaje y la oportunidad de aceptar responsabilidades.
- 2.- El pago: El monto de la remuneración financiera que se recibe y el grado en que ésta se considera respecto a los demás empleados de la organización.

- 3.- Las oportunidades de promoción: Las oportunidades de progreso en la organización.
- 4.- La supervisión: Las habilidades del supervisor para proporcionar asistencia técnicamente competente y apoyo al comportamiento.
- 5.- Los colegas: El grado en que los compañeros de trabajo son técnicamente competentes y socialmente solidarios.

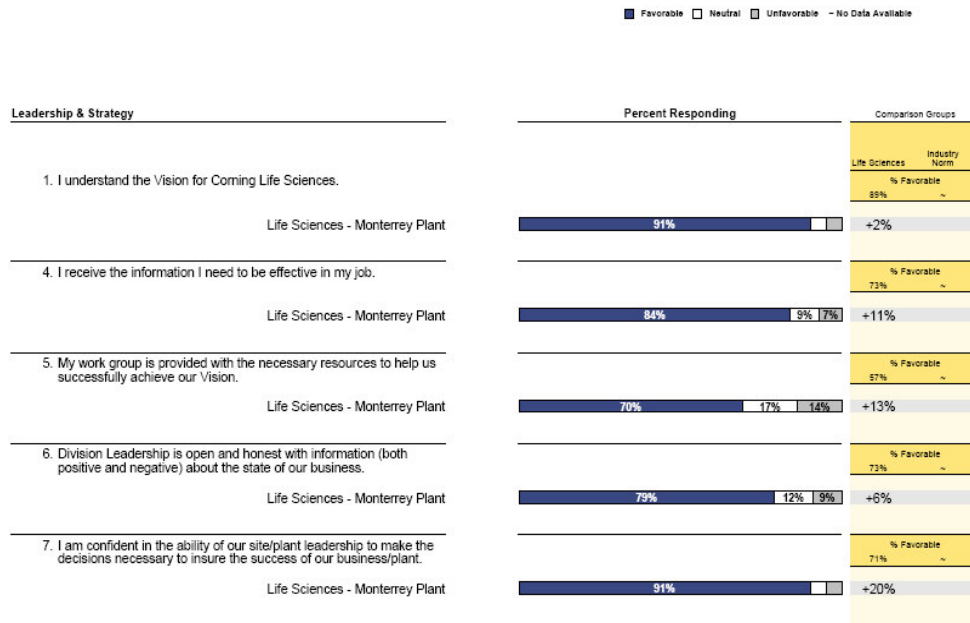
Encuestas Organizacionales:

Las encuestas de clima organizacional miden las expectativas, percepciones, sentimientos y comportamiento de cada empleado de la organización. En otras palabras, toma "la temperatura" o "el pulso" de la organización. Generalmente el Clima Organizacional es un conjunto de percepciones sobre comportamientos de los diferentes actores de la empresa, es por ello que las encuestas organizacionales vienen a ser una herramienta que nos permite generar las mediciones adecuadas al entorno.

Se miden diversos factores tales como Comunicación, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Ambiente Laboral, Motivación y Satisfacción, Facultación, Responsabilidad, Capacitación y Desarrollo, y otros más.

Están diseñadas para expresar los resultados tanto en forma cuantitativa como cualitativa. La interpretación y uso de los datos proveerá una excelente herramienta de discusión, resolución de problemas, y planeamiento.

CONCLUSIONES



La población considerada para ésta investigación son los empleados administrativos, operativos y el personal sindicalizado de Corning Mexicana S.A. de C.V.

En base a la información encontrada para determinar el tamaño de muestra para la aplicación de la encuesta de clima organizacional, se aplicarán para este proyecto 110 encuestas que serán distribuidas en 100 encuestas aplicadas y 10 entrevistas aplicadas a personal administrativo y operativo.

Resultados de la encuesta aplicada al personal administrativo, operativo y sindicalizado: Liderazgo y Estrategia:



Figura 1: Liderazgo y Estrategia

Para el valor de **Liderazgo y Estrategia** lo más relevante es que el 91% del personal encuestado entienden la Visión de Corning y tienen la confianza de que el equipo gerencial de Corning tomara las decisiones necesarias para el buen desarrollo de la planta, a su vez solamente el 70% del personal encuestado cree tener los recursos necesarios para alcanzar la Visión de la empresa.

Supervisión

Para el valor de **Supervisión** lo más relevante es que el 84% del personal encuestado valoran el trabajo de su supervisor como bueno, a su vez solamente el 66% del personal encuestado esta consiente que los supervisores les informan los cambios en la organización y cómo les va a afectar en su trabajo.

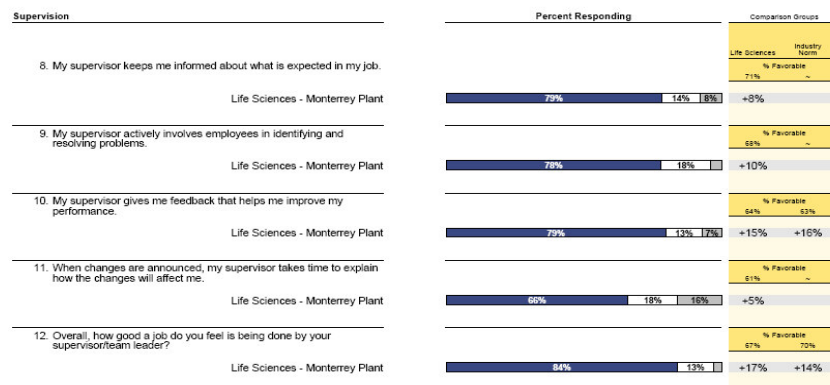


Figura 2: Supervisión
Disciplina en Procesos:

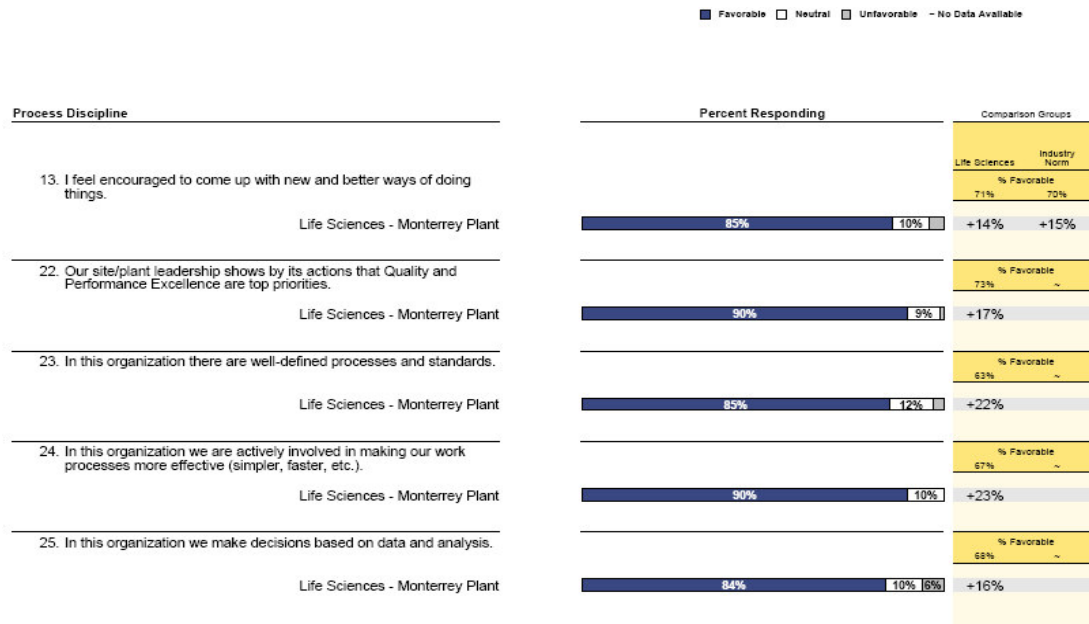


Figura 3: Disciplina en Procesos

Para el valor de **Disciplina en Procesos** lo más relevante es que el 90% del personal encuestado valora estar involucrado directamente en aportar para hacer los procesos más efectivos, rápidos, etc., a su vez solamente el 84% del personal encuestado sabe que las decisiones se toman en base a datos y análisis previamente evaluados y comprobados.

Individualidad

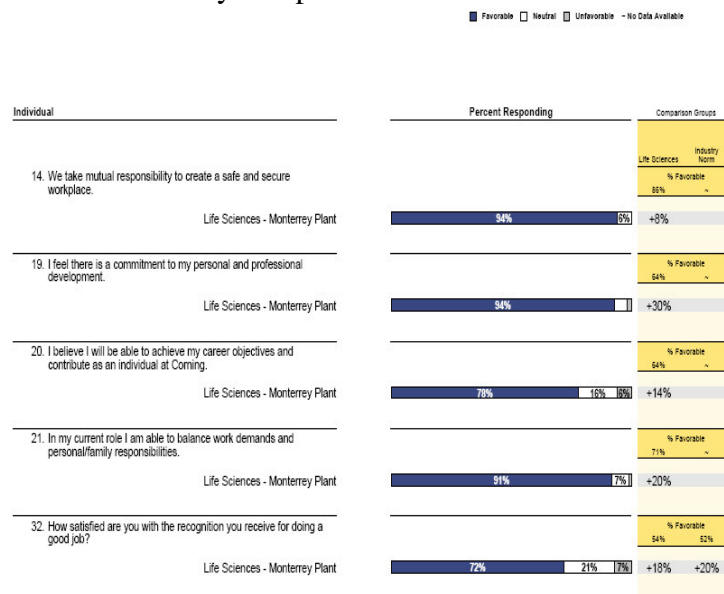


Figura 4: Individuo

Para el valor de Individuo lo más relevante es que el 94% del personal encuestado toma la responsabilidad como mutua para crear un lugar seguro de trabajo y siente que hay un compromiso para el desarrollo personal y profesional, a su vez solamente el 72% del personal encuestado se siente reconocido por el trabajo que realiza.

Trabajo en Equipo:

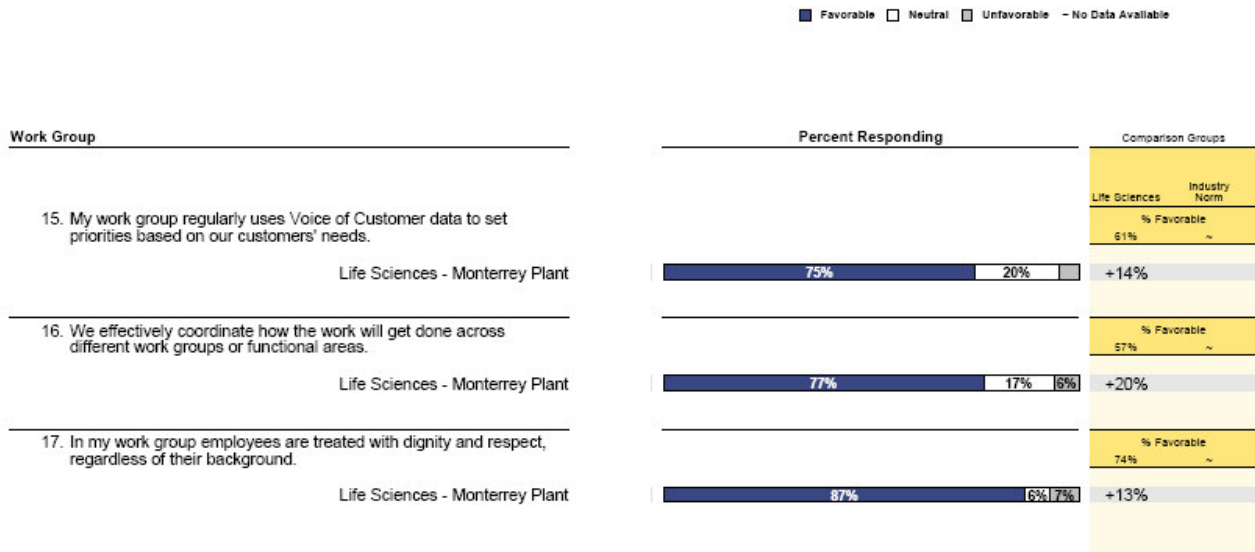


Figura 5: Trabajo en Equipo

Para el valor de Trabajo en equipo lo más relevante es que el 87% del personal encuestado reconoce que en su equipo de trabajo los empleados son tratados con respeto y dignidad independientemente de sus antecedentes.

Compromiso:

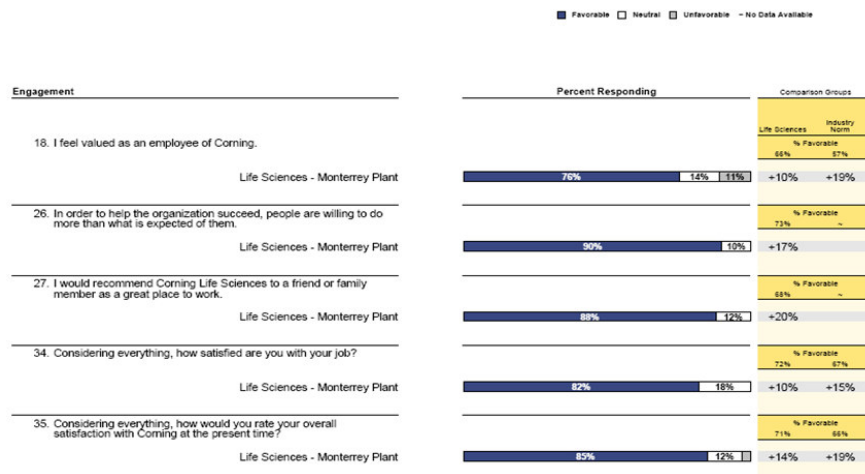
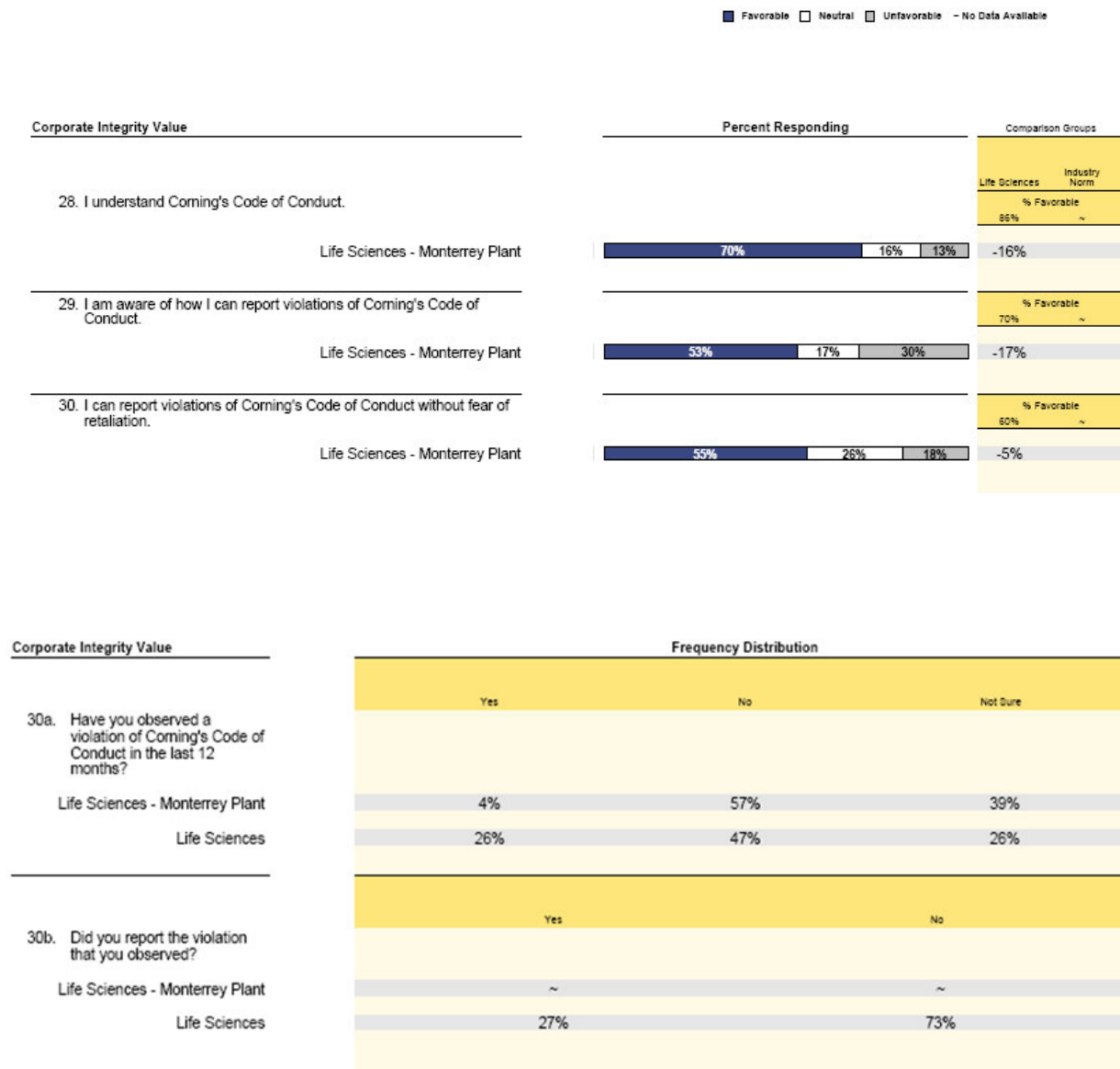


Figura 6: Compromiso

Para el valor de Compromiso lo más relevante es que el 90% del personal encuestado acepta que para que la organización tenga éxito están dispuestos a dar más de lo que la empresa les está exigiendo, a su vez solamente el 76% del personal encuestado se siente valorado como empleado de Corning.

Integridad:



Corporate Integrity Value

30c. Indicate the most important reason for your decision not to report the violation

Life Sciences - Monterrey Plant

Life Sciences

Frequency Distribution

I don't trust my supervisor	I don't trust my location manager	I don't trust my Human Resources Manager	When people in my organization speak up about Code of Conduct violations, they suffer negative consequences	I don't believe my concerns will be investigated
~	~	~	~	~
20%	2%	11%	26%	41%

Figura 9: Integridad

Para el valor de Integridad lo más relevante es que en promedio solamente el 54% del personal encuestado entiende el Código de Conducta y sabe cómo denunciar una violación al Código de conducta, a su vez solamente el personal encuestado siente que si reporta una violación tendrán represalias en el futuro.

Derivado de la presente investigación, se comprobó que Corning Mexicana S.A. de C.V. debe seguir fomentando los siguientes aspectos del Clima Organizacional:

- Disciplina en Procesos
- Individuo
- Compromiso
- Misión
- Mecanismos de ayuda
- Liderazgo

Se comprobó que las principales áreas de mejora en el Clima Organizacional para Corning Mexicana S.A. de C.V. son las siguientes:

- Integridad
- Recompensa

BIBLIOGRAFÍA

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* , 1297-1350.

McNally, R., & Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw Hill.